

Тема 4. Контрактные отношения

Окончание

Теория трансакционных издержек : объяснение внутренних характеристик фирмы

- ТСИ объясняет различия между формами контракта, которая фирма выбирает при реализации сделки
- ТСИ можно применить для объяснения внутренней организации Я-фирмы (японской фирмы) и А-фирмы (американской фирмы) – Клод Менар

Авторитет как способ управления

- Авторитет действует в группе равных и сохраняет симметрию между агентами, уровень специализации которых требует координации.
- Авторитет определяется способностями человека, его навыками и умением, или количеством его контактов с другими агентами,
- Авторитет действует посредством влияния

Иерархия как способ управления

- Иерархия предполагает асимметричные отношения между агентами, структурное различие в их положении
- Иерархия требует формализованных правил
- Иерархия: использование приказов и команд в качестве средства координации деятельности агентов

Факторы, влияющие на выбор формы организации транзакций внутри фирмы

- **Неопределенность:** внутренняя неопределенность, причина ее в оппортунистическом поведении агентов, затрудняющем реализацию отдаваемых приказов
- **Частота** транзакций: если транзакции регулярные, то менеджеры подразделений хорошо знают друг друга, готовы обмениваться информацией и необходимость властной координации транзакций небольшая
- **Специфичность** активов: специфичность человеческого капитала

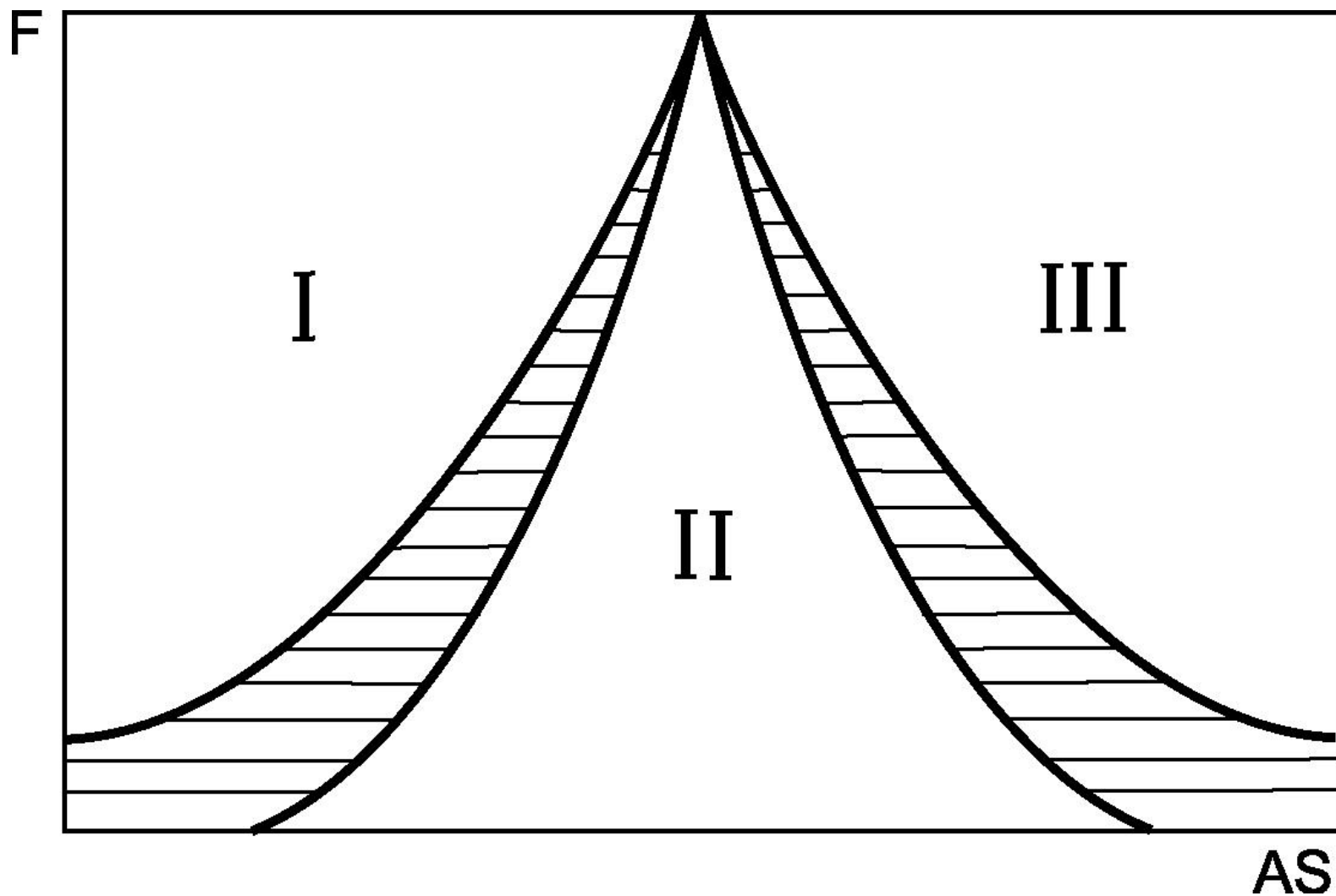
Зависимость между специфичностью человеческого капитала, частотой транзакций и неопределенностью

частота транзакций	специфичность		
		низкая	высокая
	низкая	+	+++
	высокая	0	++

Интенсивность иерархических отношений

- $U = U(AS; F)$,
- U – внутренняя неопределенность, присущая транзакции;
- AS - специфичность человеческого капитала;
- F – частота, с которой повторяются транзакции.
- $HI = HI(U; AS; F)$. или $HI = HI(AS; F)$

Формы иерархии



Автономные группы

- зона I: специфичность человеческого капитала (AS) относительно невысокая, а транзакции регулярные (F высокая)
- относительно децентрализованная структура принятия решений
- комбинация довольно автономных групп
- координация с помощью решений, принятых на основе взаимного согласия
- в управлении преобладает авторитет и договорные взаимоотношения
- самоконтроль и взаимный контроль не требуют больших издержек
- Я-фирма (японская фирма): многофункциональные работники, способные выполнять смежные операции и осуществлять функции руководства

Мультидивизионная структура управления (М-фирма)

- зона II: транзакции менее регулярные и частые, а специфичность человеческого капитала выше
- форма иерархии: многоуровневая структура с децентрализацией оперативных решений, но строгим централизованным контролем
- полуавтономные производственные отделения М-фирм, управляемые отдельно, имеют статус «центра прибыли», действуют на основе принципов самоокупаемости и оцениваются по показателям прибыли и использования ресурсов, выделенных им штаб-квартирой
- генеральная дирекция отслеживает экономические результаты отделений, распределяет между ними ресурсы и занимается стратегическим планированием

Простая иерархия

- зона III: активы высоко специализированы, но проблемы несколько сглаживаются высокой частотой транзакций
- степень централизации принятия решений очень высоки
- активы очень сложные и необходимы специальные знания у контролеров.
- высокая специфичности человеческого капитала требует детальной координации
- небольшие фирмы с сильной предпринимательской ориентацией, стратегия которых - занять определенную нишу на рынке, или фирмы, ориентированные на развитие нестандартных технологий